

KEPUASAN KERJA KARYAWAN DITINJAU DARI
UPAH DAN LINGKUNGAN KERJA PADA
PT. JAYA ASRI GARMINDO
KARANGANYAR
TAHUN 2015



Usulan Penelitian Diajukan untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
pada Program Studi Pendidikan Akuntansi

Diajukan Oleh:
AS'AD AMIRUDDIN
A 210 110 149

PENDIDIKAN AKUNTANSI
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
JULI, 2015

SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Bismillahirrahmanirrahim

Yang bertandatangan di bawah ini, saya:

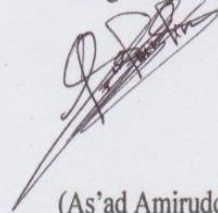
Nama : AS'AD AMIRUDDIN
NIM : A 210 110 149
Fakultas/ Jurusan : FKIP/ PendidikanAkuntansi
Judul : KEPUASAN KERJA KARYAWAN DITINJAU DARI UPAH DAN
LINGKUNGAN KERJA PADA PT. JAYA ASRI GARMINDO
KARANGANYAR TAHUN 2015.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa artikel publikasi yang saya serahkan ini benar-benar hasil karya saya sendiri dan bebas plagiat karya orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu/ dikutip dalam naskah dan disebutkan pada daftar pustaka. Apabila dikemudian hari terbukti artikel publikasi ini hasil plagiat, say bertanggungjawab sepenuhnya dan bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan semoga dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta, 30 Juli 2015

Yang menyatakan



(As'ad Amiruddin)

PERSETUJUAN

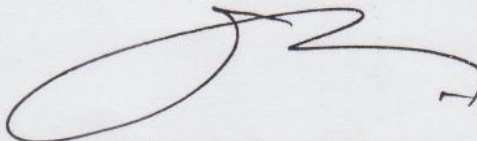
**KEPUASAN KERJA KARYAWAN DITINJAU DARI
UPAH DAN LINGKUNGAN KERJA PADA
PT. JAYA ASRI GARMINDO
KARANGANYAR
TAHUN 2015**

Diajukan Oleh :

**AS'AD AMIRUDDIN
A 210110149**

Artikel Publikasi ini telah disetujui oleh pembimbing skripsi
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas
Muhammadiyah Surakarta untuk dipertanggungjawabkan di
hadapan tim penguji skripsi

Surakarta, 15 Juli 2015



Dr. H. Sabar Narimo. MM.,M.Pd
NIK : 374

Pendahuluan

Perusahaan memiliki peran penting dalam memunculkan perekonomian suatu negara, perusahaan mampu mengurangi pengangguran dengan membuka lowongan pekerjaan, memberikan kontribusi dalam pertumbuhan ekonomi pada suatu negara melalui pemberian upah kepada masyarakat, turut memberikan bantuan dalam pembangunan negara melalui produk, pelayanan jasa, dan pajak. Pelaksanaan fungsi perusahaan dalam suatu negara di dukung oleh sumber daya manusia (SDM). Karyawan merupakan salah satu sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan.

Menurut Darmawan (2013: 1) “sumber daya manusia merupakan perwujudan dari kemampuan daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya di motivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya”. Untuk mengeluarkan prestasi kerja karyawan maka dibutuhkan upaya memuaskan kerja karyawan. Ketika karyawan mendapatkan kepuasan kerja maka prestasi kerja akan tercipta, ketika kepuasan kerja karyawan tinggi kualitas produksi perusahaan menjadi meningkat, dan pencapaian tujuan perusahaan menjadi lebih mudah.

Kepuasan kerja karyawan merupakan satu upaya penting dalam melaksanakan fungsi perusahaan. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka fungsi perusahaan dapat berjalan dengan baik, tentu ini memberikan kemudahan bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Darmawan (2013: 57) “mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan hal yang sederhana karena orang – orang pada dasarnya terdorong untuk berperilaku dalam cara tertentu yang dirasakan mengarah pada perolehan imbalan”. kepuasan kerja itu penting bagi pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri seseorang. Seseorang yang kepuasan kerjanya terpenuhi mempunyai catatan kehadiran yang lebih baik, memiliki prestasi kerja lebih baik daripada karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja, memiliki komitmen untuk tetap loyal pada perusahaan jika kepuasan kerja diperolehnya, dan kepuasan pada pekerjaan akan menumbuhkan motivasi seseorang untuk menyenangi pekerjaan itu, sehingga pada akhirnya akan tumbuh kesadaran dari dalam diri karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. Perasaan senang yang dimiliki dan didukung oleh kuatnya motivasi seseorang dalam bekerja, merupakan modal penting bagi terciptanya sumber daya manusia yang loyal, memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya serta sudah dipastikan mendukung terciptanya kinerjanya ke tingkat yang lebih baik.

Indonesia sendiri kepuasan kerja tergolong masih rendah, terlihat dari banyaknya karyawan sering melakukan mogok kerja, demo terutama di daerah industri seperti Jakarta, Bandung, Surabaya, dan Jawa Tengah. Upah menjadi salah satu tuntutan yang sering dilakukan oleh karyawan perusahaan kepada perusahaan. Aktivitas demo tentunya akan mempengaruhi fungsi perusahaan terutama produksi, pengaruh jangka panjang tentunya akan menghambat tumbuhnya perekonomian suatu negara. Menurut Darmawan (2013: 57) “munculnya fenomena seperti kemangkian, rendahnya produktivitas, timbulnya kegelisahan, terjadinya tuntutan yang berakibat mogok kerja, mencerminkan rendahnya tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi yang menunjukkan pula ketidakpuasan karyawan”.

Kepuasan kerja karyawan yang baik akan berdampak terciptanya iklim kerja yang baik dan turut memberikan kontribusi pada produktivitas kerja karyawan. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Gaji/upah adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Stephen dalam

Darmawan (2013: 57) “faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah gaji/upah, rekan kerja, hubungan dengan atasan, lingkungan kerja dan aturan - aturan”. Menurut UU 13/2003 pasal 1 (30) upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang – undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan jasa yang telah atau akan dilakukan. Upah dalam perusahaan sangat menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan dan ini merupakan tugas perusahaan bagaimana menentukan upah karyawan supaya dalam kedepannya karyawan mendapatkan kepuasan kerja sehingga dapat memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan faktor lain yang memegang peranan penting dalam pemuasan kerja karyawan. Menurut Nittisemito(2004: 103) “segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugasnya yang di emban”. Lingkungan kerja yang baik tentu juga dapat memberikan dampak kepuasan kerja yang baik, kepuasan kerja yang baik akan berdampak pada iklim kerja yang baik sehingga fungsi perusahaan dapat dijalankan dengan baik.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “**Kepuasan Kerja Karyawan Ditinjau Dari Upah dan Lingkungan Kerja Pada PT. Jaya Asri Garmino Tahun 2015**”.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif, karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel dengan memperoleh data berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data tersebut digunakan untuk mengetahui pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Jaya Asri Garmino Karanganyar Tahun 2015.

Tujuan Penelitian

Pengaruh upah terhadap kepuasan kerja karyawan PT Jaya Asri Garmino Karanganyar Tahun 2015.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Jaya Asri Garmino Karanganyar Tahun 2015.

Pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Jaya Asri Garmino Karanganyar Tahun 2015.

Populasi, Sampel, Sampling

Menurut Arikunto (2006: 130) “populasi adalah keseluruhan subyek penelitian”. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Jaya Asri Garmino Karanganyar Tahun 2015 bagian *cutting* yang berjumlah 100. Sedangkan sampel dalam penelitian ini sebanyak 78 karyawan sesuai tabel Krecjie. Sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Random Sampling*

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu usaha sadar untuk mengumpulkan data yang dilaksanakan secara sistematis dengan prosedur yang standar. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode angket dan metode dokumentasi yang terlebih dahulu membuat kisi-kisi angket sebelum diuji coba dan diuji validitas dan reliabilitas.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, uji t, uji f, uji R^2 , dan sumbangan relatif dan efektif.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Berdasarkan uji validitas diketahui semua item pernyataan dari variabel kepuasan kerja karyawan (Y), upah (X1), dan lingkungan kerja (X2) dinyatakan valid.

Hal tersebut dibuktikan karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$. Berdasarkan uji reliabilitas semua item dinyatakan reliabel karena memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan r_{tabel} 0,444 variabel kepuasan kerja 0,821, upah 0,821, dan lingkungan kerja 0,882.

Hasil uji prasyarat analisis dari uji normalitas yang dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah regresi variabel dependen, variabel independen, atau keduanya memiliki distribusi normal atau mendekati normal yang menggunakan teknik uji *one sample - kolmogorov-smirnov* atau dalam program SPSS disebut juga dengan *Smirnov Test* menyimpulkan bahwa data dari kepuasan kerja karyawan, Hasil uji prasyarat analisis dari uji linearitas yang digunakan untuk mengetahui apakah model hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat merupakan garis lurus (hubungan linear) atau untuk mengetahui apakah setiap variabel bebas dan variabel terikat bersifat linear atau tidak yang menggunakan bantuan *SPSS For Windows 15.0* antara variabel upah terhadap kepuasan kerja karyawan menunjukkan bahwa mempunyai hubungan linear dengan $F_{hitung} < F_{tabel}$ yaitu $1,608 < 3,15$ dan dengan nilai signifikansi $0,292 > 0,05$. Dan variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan $1,362 < 3,15$ dan nilai signifikansi $0,200 > 0,05$.

Uji prasyarat analisis telah terpenuhi, kemudian dilakukan analisis regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan *SPSS For Windows 15.0*. hasil penelitian menunjukkan bahwa upah dan lingkungan kerja mempunyai kontribusi terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari persamaan regresi linear yaitu $Y = 19,661 + 0,25 (X_1) + 0,168 (X_2)$. Berdasarkan persamaan tersebut terlihat bahwa koefisien regresi dari masing-masing variabel independen bernilai positif antara upah dan lingkungan kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Variabel upah terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil uji hipotesis pertama diketahui bahwa koefisien arah regresi dari variabel upah sebesar 3,680 bernilai positif, yang berarti semakin tinggi upah maka akan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan atau sebaliknya semakin rendah upah maka semakin rendah pula kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan uji keberartian koefisien regresi linear ganda untuk variabel upah diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $3,680 > 1,985$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, yaitu 0,000 dengan sumbangan relatif sebesar 68,686% dan sumbangan efektif 13,874%.

Variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil uji hipotesis kedua diketahui bahwa koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,168 bernilai positif sehingga variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan uji t untuk variabel lingkungan kerja diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $2,235 > 1,985$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, yaitu 0,028 dengan sumbangan relatif sebesar 31,1881% dan sumbangan efektif 6,3%. Dari hasil perhitungan tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik lingkungan kerja pegawai maka semakin meningkat kepuasan kerja karyawan.

Variabel upah dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil uji F atau uji keberartian regresi linear berganda diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $12,247 > 3,07$ dengan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan memiliki kecenderungan yang sama dengan adanya kombinasi yang diikuti oleh peningkatan upah dan lingkungan kerja, yang berarti bahwa semakin tinggi upah dan semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebaliknya apabila upah dan lingkungan kerja semakin buruk maka dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Koefisien determinasi sebesar 20,2% yang artinya bahwa ada pengaruh yang diberikan oleh kombinasi variabel upah dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 20,2% sedangkan 79,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa variabel upah memberikan sumbangan relatif sebesar 68,6861% dan sumbangan efektif sebesar 13,8746%. Variabel lingkungan kerja memberikan sumbangan relatif sebesar 31,1881% dan sumbangan efektif 6,3%. Dengan membandingkan nilai sumbangan relatif dan sumbangan efektif, Nampak bahwa variabel upah memiliki kontribusi yang dominan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan upah terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Jaya Asri Garmino Karanganyar Tahun 2015.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Jaya Asri Garmino Karanganyar Tahun 2015.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan upah dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Jaya Asri Garmino Karanganyar Tahun 2015, artinya jika upah semakin tinggi, lingkungan kerja semakin baik maka kepuasan kerja karyawan pada PT. Jaya Asri Garmino Karanganyar Tahun 2015 semakin tinggi pula. Upah dan lingkungan kerja merupakan variabel yang cenderung dominan untuk mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, tetapi masih ada variabel lain yang mempengaruhi tetapi tidak dibahas dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Abu. 2009. *Psikologi Umum*. Jakarta: PT. Raneka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip – prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Heidjrachman dan Suad Husnan. 2011. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Nazir, Moh. 2013. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito. 2004. *Manajemen Personalia(Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sinambela, Lijan. 2012. *Kinerja Pegawai Teroi Pengukuran dan implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.